

Leder- og medarbeiderskap når folk sitter på ulike lokasjoner





Leder- og medarbeiderskap på distanse

Har du medarbeidere eller samarbeidspartnere som du ikke møter personlig hver dag? Kanskje medarbeidere eller kolleger som arbeider i andre lande? Dette stiller andre krav til både lederskap og medarbeiderskap. Å lede og samarbeide med kolleger på andre lokasjoner er ikke alltid like enkelt.

Å være både en synlig og tilstedeværende leder og kollega er for de fleste en vanskelig oppgave, men den blir om mulig enda vanskeligere når vi snakker om ledelse av mennesker som er lokalisert fysisk andre plasser enn en selv. Når du ikke blott kan ta en rask snakk med en medarbeider eller kollega, kan det være vanskelig å «være tett på» samt vanskelig å vite hvordan han eller hun er og har det, både på hva angår jobben og det personlige. Men med riktig fokus og tiltak kan det skapes magi selv om folk er spredt på ulike lokasjoner.

Legg til rette for suksess

Å vite hvordan en medarbeider eller kollega prestere er ikke alltid like enkelt når vedkommende er lokalisert en annen plass. Blomstrer eller visner vedkommende? Mange ledere og kolleger fokuserer mye av sin kommunikasjon på resultater, felles mål, nøkkeltall og lignende, og fokuserer mindre på å bygge tillit og relasjoner. Som leder og kollega kan det klart anbefales å fokusere på å lære den enkeltes behov samt styrker og svakheter. På den måten kan du som leder og kollega bedre guide og veilede personen slik vedkommende oppnår best mulige prestasjoner og dermed resultater. På denne måten legger du til rette for suksess for både deg som leder samt alle de du har rundt deg.



Ting som kan være lurt å huske på når folk sitter på ulike lokasjoner

- Skap gjenkjennelse og tillit gjennom å gi tillit.
- Utarbeid felles visjoner og mål. Hva er viktig, hvor skal vi og hvordan kommer vi ditt? Hvorfor er vi her?
- **Vi IKKE** oss og dem.
- Legg til rette for- og sikrer deg at alle jobber ut ifra samme verdsett
- Kommuniser ofte, tydelig og presis.
- Vær konsekvent og forutsigelig.
- Ha riktig, god og oppdatert teknologi tilgjengelig for alle. Kommuniser på andre plattformer enn e-post. Bruk skype, konferanse oppkall, google hangout, whats app eller annet der det visuelle er med. Dere må kunne se og høre hver andre. Lag gode rutiner for dette.



- Er de ansatte i andre tidssoner er det viktig å respektere dette.
- **Personlige møter er viktige slik det kan skapes gode relasjoner. Du må kjenne dine medarbeidere!**
- Gi rosende og anerkjennende feedback ofte (gjelder alle, også de som sitter på kontoret ved siden av).
- Være tilstedeværende og konkret i dialogen. Synliggjør resultater og ikke minst innsats.
- Når e-poster sendes, tenk på å ha en positiv tone, e-poster kan fort misforstås.
- Selv-ledelse. Dine medarbeidere må vite at du forventer at de tar ansvar for deres egne oppgaver og at de har rom for å ta deres egne avgjørelser og beslutninger.
- Selv-ledelse. Og det er selvfølgelig essensiell at alle vet hvilke beslutninger de selv kan ta.
- La dine medarbeidere og kolleger vite at du er der for dem om de trenger deg. Gjør det til en god rutine å vise dette.
- Vær nysgjerrig og tilby hjelp og coaching. Selv om det forventes selvstendighet og at det tas individuelle beslutninger, sikrer deg at alle vet du er der til å hjelpe om noen trenger det.
- Vis tydelig at du har tillit og tro til og på dine medarbeidere og kolleger.
- Ha så mange uformelle fysiske besøk som mulig på de ulike lokasjoner. Vis deg!
- Når det skjer uventede utfordringer/endringer i organisasjonen er det viktig at du er enda tettere på og enda tydeligere. Både i kommunikasjonen din samt i tilstedeværelsen.
- **Vis folk at de gjør en god jobb! Og fortell hva det betyr for bedriften.**

Her er noen konkrete ideer til hvordan det kan skapes gode relasjoner på avstand

- 1) **Hold tid av i kalenderen hver dag** til et video-oppkall med en eller flere av dine medarbeidere/kolleger som sitter på en annen lokasjon. Gjør oppkall også selv om det ikke er planlagt noe konkret møtepunkt eller oppgave! Vær «synlig» uansett og hele tiden – ikke kun når du må. Dette går begge veier. Fra leder til medarbeider og fra medarbeider til leder. Og egentlig også fra medarbeider til medarbeider (kollega til kollega). Det handler om å lytte og lære. Om å komme til å kjenne de du jobber sammen med enda bedre. Lag en liste over alle ansatte og når du har vært gjennom alle starter du forfra. Igjen og igjen og igjen. Dette er ekstrem viktig og ekstrem undervurdert. Bygg relasjoner!
- 2) **Hver gang en medarbeider** eller et team har gjort en ekstra innsats, oppnådd noe spesielt, er kommet et skritt videre i riktig retning eller kanskje har samarbeidet på en særdeles god måte, sender du en anerkjennelse / en rosende e-post eller enda bedre et anerkjennende video-oppkall. Fortell hva og hvorfor du roser og anerkjenner og ikke minst hva det betyr for deg / avdelingen / bedriften / kunden. Gjør det ofte, sett det i kalenderen slik du må følge med for å fange noen i å gjøre noe bra
- 3) **Overrask teamet ditt som sitter lokalisert** en annen plass med overraskende og uventet vennlighet. Send dem en kake, pizza til en felles lunsj (hvor du med fordel kan møte opp og delta uten noen vet det). Ordne noe frukt, smoothie, godteri eller annet til et video-oppkall dere skal ha. Send sjokolade fordi du kan! Del ut en premie for noe lokasjonen har prestert sammen. Vær kreativ og tenk over hva som vi gjøre dem glade (dette lærer du «by the way» gjennom å være tett på, og nysgjerrig på dine medarbeidere/kolleger).
- 4) **Virtuell Wall Of Wins.** Sett fokus på meningsfulle resultater. Kommuniser hvilken forskjell kolleger og ansatte gjør. Hva det betyr. Synliggjør ting og gi feedback. Lag eventuell et system for dette slik meningsfulle resultater fanges opp, at det er det som det fokuseres på.



- 5) **Gi hvert team/avdeling et budsjett** til å gjøre uventede og tilfeldig gode handlinger. Da skal en avdeling gi noe til en annen avdeling sammen med et kompliment eller ros.
Bonus; Da må folk følge med på hver andre og lete etter gode ting andre gjør, på andre lokasjoner.
- 6) **Sett bursdager i kalenderen** og syng dem online sammen med andre. Dette koster lite og har stor betydning for relasjonene.
- 7) **Ha nettbasert kaffe pauser** på tvers av lokasjoner. Enten sett av tid, «to kaffe» eller la kaffepausen være «live» hele tiden slik de som er der til enhver tid er med.
- 8) **Be andre om å beskrive** en person med 5 ord. Lag et bilde eller noe med ordene og overrekk det personlig til personer som er lokalisert andre steder.
- 9) **Lag en video** der tre personer sier en god ting hver om en annen person og send den.
- 10) **Individuell Positiv Feedback – Online.** Skap et system der folk kan rose en kollega og skap systemet slik at sjefen og personen som roses får beskjed. Da vet alle at alle går rundt og er bevisste på å «ta» hverandre i å gjøre noe godt for å kommunisere det videre.
- 11) **Lag en sosial chat-kanal** der folk kan snakke om private ting, dele oppskrifter og andre ting. Her kan man for eksempel lage dagens spørsmål, som; *Hva er din beste oppskrift, anbefal en bok, del andre tipp.....*

Vær generelt nysgjerrig og ha et relasjonsbyggende fokus. Det er mye du kan gjøre selv om du/dere ikke er samlokalisert. Du/dere må blott ha det rette fokuset. Og ville det!

Lykke til i jobben med å samlokalisere teamet og bedriften selv om mange sitter på ulike lokasjoner.